	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página:1 de 21


## 1. Consideraciones generales.

La empresa **MIGAN CAPITAL SAS**, busca promover un ambiente de trabajo optimo, que permita a sus trabajadores, contratistas, aliados y terceros realizar sus actividades en un espacio de trabajo seguro, libre de acoso sexual y cualquier manifestación de discriminación, para ello, buscamos liderar con el ejemplo y adoptamos una posición de tolerancia cero, promoviendo la prevención, atención y sanción de comportamientos que atentan contra el respeto y la dignidad de las personas.

La empresa se encuentra comprometida con la promoción de la diversidad y la no discriminación por orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, autoidentificación racial, discapacidad, etc.

Por lo antes expuesto, la presente política ha sido diseñada para cumplir con las leyes aplicables en Colombia en materia de prevención, atención y sanción de la discriminación y el acoso sexual laboral, especialmente la Ley 1010 de 2006, que define el acoso laboral y establece las medidas preventivas y sanciones correspondientes. Además, se constituye como una manifestación de que la empresa **MIGAN CAPITAL SAS**, tiene como finalidad la erradicación de las violencias basadas en género, específicamente, el acoso sexual en el ámbito laboral.

La implementación de la presente política no exime a la empresa de la aplicación de las leyes y regulaciones que rigen el acoso sexual en el ámbito laboral, ni limita la responsabilidad legal de la empresa ante cualquier caso que ocurra en el lugar de trabajo. En consecuencia, este documento se convierte en un marco de referencia que proporciona medidas específicas para prevenir y eliminar, la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual en la empresa **MIGAN CAPITAL SAS**.

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página: 2 de 21

## 2. Objetivo.


La presente Política tiene como objetivo definir, prevenir, abordar y sancionar cualquier forma de acoso sexual laboral que atente contra la dignidad humana de los trabajadores de la empresa o demás personas que tengan algún tipo de vinculación contractual de carácter civil o comercial.

Este documento busca propiciar un entorno laboral seguro, respetuoso y con tolerancia cero hacia las manifestaciones de discriminación y acoso sexual laboral, por ello, la empresa **MIGAN CAPITAL SAS**, siempre fomenta un trato basado en el respeto, la equidad de género y la diversidad en el lugar de trabajo.

## 3. Objetivos específicos.

- 3.1 Establecer un procedimiento detallado que tenga en consideración las acciones necesarias para prevenir, atender y sancionar, la discriminación y el acoso sexual laboral con el propósito principal de prevenir y sancionar la ocurrencia de estas conductas, así como atender a las víctimas en caso de que llegaran a presentarse.
- 3.2 Asegurar la protección, el bienestar y un ambiente de trabajo libre de violencias al personal de la empresa **MIGAN CAPITAL SAS**, sin distinciones de identidad, en materia de acoso sexual laboral teniendo en consideración un enfoque de diversidad o diferencial y de género, cuando se requiera.
- 3.3 Propiciar una cultura de equidad, respeto y de no discriminación en la empresa, sosteniendo una cultura de bienestar y seguridad psicolaboral.




	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página:3 de 21

#### 4. Marco normativo.

La presente política se basa en el siguiente marco normativo:

Norma	Materia que regula
Constitución Nacional	Garantiza y protege los derechos fundamentales de los trabajadores
Código Sustantivo de Trabajo	Regula las relaciones entre trabajador y Empleador
Código Penal en sus artículos 134A y 210A	Sanciona penalmente las conductas discriminatorias
Ley 1010 de 2006	Define el acoso laboral y establece medidas para prevenirlo y sancionarlo en el ámbito laboral
Ley 1257 de 2008	Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y que así mismo busca erradicar el acoso sexual y laboral en el ámbito de las relaciones de trabajo.
Ley 1482 de 2011	Establece medidas para prevenir y sancionar la discriminación
Circular 026 de fecha 08 de marzo de 2023	Adoptan medidas de prevención y protección contra el acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral
Ley 2365 de 2024	Adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral

La empresa se atiene a las anteriores disposiciones legales; y a todas las demás que las complementen, adicionen, modifiquen o sustituyan; y además adopta las políticas internas especificadas para prevenir y erradicar la discriminación y el acoso sexual laboral en cumplimiento con estas leyes y principios de equidad de género y protección de los derechos humanos.

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página: 4 de 21

## 5. Alcance.


Esta política está dirigida a todos los trabajadores que tienen un vínculo laboral directo con la empresa **MIGAN CAPITAL SAS**, por ello, su implementación está dirigida a todas las áreas y centros de trabajo, incluyendo los espacios digitales, con el fin de abarcar cualquier situación en la que ocurra y/o se haga un reporte de discriminación y/o acoso sexual laboral, sin importar la posición, el nivel en la escala organizacional o la ubicación geográfica de la persona agresora o la persona afectada.

## 6. Principios.

Los principios fundamentales que guían las reglamentaciones de esta política son los siguientes:

- **Tolerancia cero:** Rechazo absoluto y contundente hacia cualquier forma de discriminación y acoso sexual en el entorno laboral. Todas las quejas son recibidas y atendidas sin excepción, asegurando la implementación y seguimiento del proceso.
- **Transparencia:** Apertura y claridad intencional y recurrente sobre los procesos relacionados con la prevención, atención y sanción de la discriminación y acoso sexual laboral. Esta transparencia estará limitada por la confidencialidad de la información y la protección de la identidad de las personas agresoras y víctimas.
- **Equidad:** Justicia e igualdad de derechos y oportunidades en el ámbito laboral, eliminando cualquier forma de discriminación. Reconocimiento de que los recursos y oportunidades no están distribuidos de manera igualitaria. Por ello, los efectos de la desigualdad tienen afectaciones diferentes sobre las personas, requiriendo un enfoque de justicia.
- **Perspectiva de equidad de género y diversidad:** Este enfoque se refiere a la integración de políticas, prácticas y medidas que reconocen y abordan las diferencias de género y diversidad entre las personas y su impacto.
- **Maestría y debida diligencia:** Excelencia y la competencia en la implementación de medidas. Enfoque riguroso y exhaustivo en la investigación y gestión de casos de acoso sexual laboral y/o discriminación.
- **Sentido de urgencia:** Importancia de actuar de manera rápida y eficaz ante situaciones de acoso sexual laboral y/o discriminación.
- **Corresponsabilidad:** Responsabilidad del Empleador en la prevención y eliminación del acoso sexual laboral y/o discriminación como parte constitutiva de la sociedad.
- **No revictimización:** Propender por no causar daño adicional o perpetuar la victimización de personas. Reconoce la importancia de tratar a las víctimas con empatía, respeto y dignidad, brindándoles el apoyo necesario para denunciar incidentes de discriminación y/o acoso sexual sin temor a represalias o estigmatización.
- **Confidencialidad:** Se asegura la protección de la identidad y privacidad de las personas involucradas en las denuncias.
- **Colaboración efectiva:** Las diferentes áreas asignadas como responsables trabajarán de manera colaborativa y coordinada para garantizar el cumplimiento de las



	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página: 5 de 21

disposiciones de este protocolo y de cualquier otra para garantizar la prevención y atención del acoso sexual laboral y/o discriminación la protección de las personas quejantes y/o víctimas, observando el cumplimiento y respeto de los demás principios establecidos en este protocolo.

## 7. Definiciones.

Con el fin de aplicar la presente política, se hace necesario comprender los siguientes conceptos:

- **Actos de discriminación:** Cualquier conducta, actitud o trato, ya sea consciente o inconsciente, que pretende anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, apelando frecuentemente a preconcepciones o prejuicios sociales o personales. (Corte Constitucional en la Sentencia T-098 de 1994)

Este tipo de conducta resulta en la violación de los derechos fundamentales de las personas afectadas. Según la Sentencia T-068/21 un acto discriminatorio contiene los siguientes elementos:


*“(ii) La intención, la conciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) El acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros.”*

- **Discriminación de género, raza, religión, entre otras:** Toda acción u omisión por parte de una persona o grupo de personas que busca excluir, rechazar o generar un trato desigual hacia otras personas con base en su pertenencia a determinado sexo-género, raza, religión, orientación sexual, entre otras, constituye un claro ejemplo de discriminación.

- **Acoso sexual:** Conducta realizada por una persona que *“en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona”* (Código Penal, artículo 210A).

- **Acoso sexual laboral:** El acoso sexual laboral se define como cualquier comportamiento definido dentro de la ley como acoso sexual, que tenga lugar en el ámbito laboral, menoscabando las labores y/o la integridad física y mental de la persona afectada, sin distinción del espacio físico donde ocurran. Además, se consideran las conductas que ocurran en actividades que puedan considerarse una extensión del entorno laboral, como eventos sociales, viajes, reuniones o juntas, entre otros. Estas



	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página: 6 de 21

conductas pueden manifestarse de forma física, verbal o a través de comunicaciones electrónicas o digitales.

• **Manifestaciones de discriminación, acoso sexual y acoso sexual laboral:** La discriminación, el acoso sexual y el acoso sexual laboral pueden manifestarse como una conducta verbal, no verbal o acción física que se encuentre dentro de la definición de acoso sexual estipulada en la ley colombiana. Los siguientes son ejemplos de manifestaciones de acoso sexual que pueden ocurrir en el ámbito laboral y serán considerados como casos para la intervención de la empresa:

## 7.1 Manifestaciones de discriminación

### 7.1.1 Manifestaciones verbales:

- Bromas, comentarios o insultos que menosprecien o estereotipen a una persona o grupo en función de su raza, etnia, género, orientación sexual, religión, origen nacional, discapacidad, edad u otra característica identitaria.
- Difusión de rumores o estereotipos negativos sobre un grupo particular de empleados.
- Comentarios despectivos sobre las capacidades o el desempeño laboral de alguien debido a alguna característica identitaria.
- Uso de lenguaje ofensivo o excluyente en comunicaciones laborales.

### 7.1.2 Manifestaciones no verbales:

- Exclusión deliberada de alguien de actividades sociales o laborales debido a alguna característica identitaria.
- Asignación de tareas inferiores o menos deseables a ciertos empleados en función de características discriminatorias.
- Promoción o reconocimiento desigual de empleados con méritos similares, basado en prejuicios discriminatorios.
- Uso de imágenes, símbolos o gestos ofensivos que promuevan estereotipos negativos sobre un grupo.


### 7.1.3 Manifestaciones de carácter físico:

- Agresión física o amenazas de violencia motivadas por prejuicios discriminatorios.
- Sabotaje del trabajo de un/a compañero/a o creación de un ambiente de trabajo hostil debido a alguna característica identitaria.

## 7.2 Manifestaciones de acoso sexual y acoso sexual laboral.

### 7.2.1 Manifestaciones verbales:

- Bromas y comentarios de naturaleza sexual que resulten ofensivos y se centren en la apariencia física o la orientación sexual de un empleado.
- Comentarios sexuales obscenos o insultantes.
- Propagación de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, escritos,

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página: 7 de 21

entre otros) de contenido sexual y de carácter ofensivo.

- Conductas que busquen humillar o menospreciar a una persona empleada en función de su orientación sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros de índole sexual.
- Propuestas, solicitudes o exigencias de favores sexuales a cambio de obtener beneficios laborales, como mejoras en las condiciones de trabajo o mantener el empleo.
- Correos electrónicos, videollamadas, mensajes instantáneos y demás manifestaciones de la virtualidad, incluso, a través de medios o plataformas corporativas o de uso privado del personal.

#### 7.2.2 Manifestaciones no verbales:

- Utilización de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos que contengan contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Correos electrónicos, videollamadas, mensajes instantáneos y demás manifestaciones de la virtualidad.
- Realización de gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas lascivas.
- Comportamientos dirigidos a humillar o menospreciar a alguien debido a su orientación sexual.

#### 7.2.3 Manifestaciones de carácter físico:


- Realización de contacto físico deliberado y no solicitado, como pellizcar, tocar o dar masajes no deseados, entre otros, así como acercamiento físico excesivo o innecesario e indeseado.
- Intentar acorralar o buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de manera innecesaria.
- Tocar intencionalmente los órganos sexuales de otra persona sin su consentimiento.

**NOTA ACLARATORIA:** Los ejemplos utilizados corresponden a una guía para la identificación y para la consulta del personal de la empresa y el Comité de Convivencia Laboral; sin embargo, las conductas señaladas no son taxativas, por lo tanto, no limita la consideración de otras conductas que se ajusten a la definición de acoso sexual.

- **Tipificación y sanciones:** Es necesario que las manifestaciones indicadas, y cualquier otra conducta relacionada, sean catalogadas de acuerdo con la gravedad del hecho, según el caso, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

Igualmente, se deben estipular las sanciones, acciones correctivas y cualquier medida complementaria, las cuales se imponen en proporción a la gravedad del hecho y con base en la protección de la víctima, independientemente del cargo que ocupe el implicado. Estas medidas sancionatorias pueden ir desde un llamado de atención, hasta la desvinculación, entendida como la terminación del contrato de trabajo con justa causa.



	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página: 8 de 21

## 8. Áreas responsables.

Para la implementación de medidas para prevenir, atender y sancionar la discriminación y el acoso sexual laboral, la empresa dispondrá de diferentes áreas y responsables para evitar sus manifestaciones y consecuencias. Estas áreas y estamentos serán:

**8.1 Comité de Convivencia Laboral:** Este Comité aborda las cuestiones relacionadas con la convivencia en el ambiente laboral de sus colaboradores con vinculación directa. La función principal es la de ser un órgano conciliador y mediador que integra la prevención y la atención de casos de discriminación, acoso sexual y otras formas de maltrato laboral, asegurando el cumplimiento de las normativas legales vigentes y las directrices de esta política.

Así mismo, el Comité de Convivencia Laboral liderará las capacitaciones sobre prevención de acoso para todos los trabajadores.

Las decisiones tomadas por el Comité de Convivencia se consideran como recomendaciones para la toma de acciones por parte de la empresa. Por tanto, la responsabilidad de adelantar acciones en desarrollo de estas recomendaciones, como por ejemplo acciones disciplinarias o legales, recae en la colaboración entre el Comité y la Dirección de Gestión Humana, legal u otras que puedan ser vinculadas en dicha ejecución.


**Subcomités:** El Comité de Convivencia podrá designar un subcomité para estudiar casos o abordar etapas específicas del proceso, con el fin de brindar mayor confidencialidad y comodidad a las personas implicadas en los procesos de queja.

**8.2 Gestión Humana:** Esta área tiene como responsabilidad acompañar a las personas presuntamente afectadas por actos de acoso laboral sexual y/o discriminación en el proceso de denuncia, si así lo solicitan, y en observancia de los principios anteriormente señalados.

En caso de que el trabajador no desee presentar la denuncia ante el Comité de Convivencia Laboral, Gestión Humana deberá recibir la queja, con el fin de analizar y definir la procedencia de la aplicación de sanciones disciplinarias, tales como: llamados de atención, suspensiones de contrato, así mismo, verificará la procedencia de la terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando a ello hubiere lugar, garantizando el debido proceso de los involucrados y siguiendo los lineamientos establecidos en el reglamento interno de trabajo.


Los casos que primero sean de conocimiento de Gestión Humana y que sean remitidos al Comité de Convivencia Laboral, serán evaluados por el Comité para validar la pertinencia de su intervención. Además, desde el área de Gestión Humana se deben brindar las garantías de bienestar y flexibilidad para garantizar derechos y evaluar el informe emitido



	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página:9 de 21

por el Comité de Convivencia Laboral después del análisis del caso denunciado, como se estipula en las disposiciones de esta política.

NO COPIAR

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página: 10 de 21

Por último, tendrá la obligación de evaluar las recomendaciones sancionatorias y efectuarlas.

- **Confidencialidad de las denuncias:** Las denuncias deberán ser tratadas con absoluta confidencialidad y reserva, garantizando que se respeten los derechos de todas las personas involucradas. En los casos en que un presunto acoso sexual o discriminación surja en el marco de una relación civil, comercial o contractual, Gestión Humana deberá poner en conocimiento al área jurídica, para que se analice el caso concreto y se defina el procedimiento aplicable, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica que rige la relación entre las partes.


- **Objetivo:** La labor del área de Gestión Humana deberá estar encaminada a asegurar que la política sea efectiva, justa y que cumpla con los principios de equidad, no discriminación y protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

- **Queja contra contratistas:** En caso de que la queja involucre a un contratista de la empresa, desde el área de Gestión Humana se deberá poner en conocimiento al área jurídica y al área de Contratación de la empresa, para que sea analizado el caso concreto y las alternativas jurídicas aplicables de conformidad con las disposiciones que rigen la relación contractual entre las partes.

**8.3 Seguridad y Salud en el trabajo:** Su responsabilidad principal es asegurar que todas las medidas y procedimientos establecidos en la presente política se encuentren ajustada a la ley, así mismo, deberá garantizar que las denuncias sean tratadas con absoluta confidencialidad y que se respeten los derechos de todas las personas involucradas en el proceso, en desarrollo de los principios establecidos en este protocolo.

- **Objetivo:** El área de Seguridad y Salud en el trabajo deberá verificar que, las conductas denunciadas no afecten las condiciones laborales y en caso de que ocurra, adoptar medidas para su corrección.



	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página: 11 de 21

## 9. Acciones para la prevención.

**9.1 Conocimiento de los procedimientos:** En cumplimiento de esta política, el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos y la normativa laborales colombiana vigente, se establece que los trabajadores de la empresa tienen la obligación y responsabilidad de guardar absoluto respeto a la dignidad de las personas y de brindar un trato amable, respetuoso y cordial a todos con quienes se relacionen en desarrollo de sus actividades laborales.

La empresa, sus comités y las personas con equipos a su cargo velarán porque se conozca y comprenda el contenido de esta política. Asimismo, deberán promover y participar activamente en identificar situaciones de riesgo y canalizar denuncias o situaciones relevantes a los Comités/personas relevantes establecidas en la presente política.

**9.2 Capacitación constante:** Se incluirán capacitaciones y campañas de sensibilización como parte de los programas de formación, dirigidos a todo el personal y especialmente a aquellos que tengan equipos a su cargo.


De igual manera, se realizarán sesiones sobre equidad de género y diversidad y las manifestaciones de violencias basadas en género, acoso sexual laboral y discriminación.

La empresa solicitará el acompañamiento de personas expertas en estos temas para garantizar la calidad de la información.

**9.3 Comunicación general:** Se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de la presente política a todas las personas trabajadoras de la empresa. Se realizarán comunicaciones internas y campañas de sensibilización constantes en las que se establezcan las políticas para la prevención y eliminación de discriminación y acoso sexual laboral. En colaboración entre el Comité de Convivencia Laboral y el área de Gestión Humana establecerán un cronograma anual con las actividades a realizar con miras a la prevención de la discriminación y el acoso sexual laboral. Asimismo, definirán los medios de comunicación interna para socializar la política a los trabajadores que permita su conocimiento y entendimiento.

**9.4 Rendición de cuentas:** Atendiendo al principio de transparencia, la empresa se compromete a elaborar un informe anual con las estadísticas de los casos de discriminación y acoso sexual laboral denunciados, las decisiones organizacionales tomadas para la protección de las víctimas y la erradicación de estas conductas, respetando en todo momento la confidencialidad del caso y protegiendo la privacidad de las personas involucradas. Este informe deberá ser realizado por el Comité de Convivencia Laboral.


El informe deberá ser remitido al Sistema Integrado de Información de Violencias de

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página: 12 de 21

Género (SIVIGE) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre.

NO COPIAR



	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página: 13 de 21

## 10. Acciones para la atención y la sanción.

Las quejas serán atendidas por el Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con las disposiciones que se estipulan en su reglamento. Sin embargo, debido a la naturaleza traumática de estos casos, se integran consideraciones para garantizar los derechos de las personas víctimas y ser consistentes con los principios dispuestos en este protocolo, así:

**10.1 Recepción de la queja:** La víctima tendrá la opción de presentar su queja a través del Comité de Convivencia Laboral, al correo electrónico: [comiteccl@lamontana.co](mailto:comiteccl@lamontana.co)

Estos serán canales confidenciales de comunicación para que cualquier persona que se sienta sujeta de un acto de discriminación o de acoso sexual laboral pueda realizar su reporte.

Quienes busquen realizar una queja anónima, podrán realizarla a través del correo antes indicado.

Este canal garantiza la confidencialidad y privacidad de la persona denunciante.

Asimismo, se pueden realizar quejas directamente a alguna persona perteneciente al Comité de Convivencia Laboral, de manera verbal o escrita. Los miembros del Comité en mención deberán actuar bajo estricto seguimiento del procedimiento, ingresando de forma directa la queja al Comité.

El Comité de Convivencia Laboral recibirá la queja, quienes se encargarán de gestionar y dar trámite a las quejas directamente con el quejoso, asegurando un espacio seguro para que las personas afectadas expresen su situación. El Comité de Convivencia Laboral garantiza que cada denuncia será tratada con seriedad, confidencialidad, imparcialidad, diligencia, y desde una perspectiva de género y equidad.


El Comité deberá convocar una sesión para dar trámite al caso en un plazo no mayor a ocho

(08) días hábiles.

Al igual que en otros casos de discriminación y acoso laboral reportados al Comité de Convivencia Laboral, cualquier persona que presencie o tenga conocimiento de una conducta de acoso sexual/discriminación, incluso si no es la víctima directa, podrá realizar un reporte y se aplicarán los mismos principios de confidencialidad y protección de la privacidad. Sin embargo, las quejas sólo podrán proceder cuando la persona afectada, en este caso la víctima, acuerde la presentación de la queja de forma explícita. Todas las denuncias serán tratadas con imparcialidad, seriedad, confidencialidad y prontitud, siguiendo los principios establecidos en este protocolo.

Adicionalmente a los procedimientos, es importante señalar que las víctimas de acoso sexual laboral o discriminación tienen el pleno derecho de presentar una denuncia ante las autoridades legales competentes. La empresa informará a la víctima sobre su



	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página: 14 de 21

facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación o la autoridad competente, cuando haya indicios de conductas delictivas.

En caso de que la persona decida hacerlo, y atendiendo al principio de corresponsabilidad, la empresa colaborará plenamente con las autoridades en todas las medidas necesarias para investigar y sancionar este tipo de conductas.

Además, la empresa brindará a la víctima todas las condiciones de beneficios y flexibilidad que sean necesarias para que atienda las diligencias legales, judiciales, médicas, psicológicas o de cualquier otra índole (incluyendo: permisos, flexibilización de horarios, trabajo remoto, etc.).

Además, todas las víctimas y personas involucradas (además del personal que lo requiera) podrán contar con el beneficio de apoyo emocional/psicológico brindado por la empresa.

**NOTA ACLARATORIA:** Cuando el presunto acosador sea un directivo, tales como gerente, presidente o en todo caso, que sea un superior jerárquico de la empresa, la queja deberá presentarse en el Ministerio de Trabajo.

**10.2 Inhabilidades y Recusaciones:** Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deberán inhabilitarse de conocer y decidir sobre casos en los que exista un conflicto de interés, como cuando el caso involucre a un familiar, amigo cercano o compañero/a de trabajo del mismo departamento o área. Asimismo, deberán inhabilitarse si han sido testigos o parte involucrada en el caso. En caso de duda sobre la existencia de un conflicto de interés, el miembro deberá informar al Comité, excluyéndose de la deliberación y decisión sobre su inhabilitación, y los demás miembros decidirán al respecto.


**10.3 Manejo de la Información y Confidencialidad:** Toda la información relacionada con los casos de discriminación y acoso laboral será tratada con estricta confidencialidad por parte de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, Gestión Humana y cualquier otra persona involucrada en el proceso.

Las reuniones del Comité se llevarán a cabo en un sitio de trabajo, que garantice la privacidad de las conversaciones, prohibiéndose la divulgación de información confidencial a personas no autorizadas, salvo en los casos en que la ley lo exija o cuando sea necesario para proteger los derechos de las partes involucradas. La violación de la confidencialidad será considerada una falta grave y podrá dar lugar a sanciones disciplinarias.

#### **10.4 Análisis de los hechos:**

El Comité de Convivencia llevará a cabo un análisis de los hechos expuestos en la queja, examinando detalladamente la información proporcionada, identificando a las partes involucradas y recopilando cualquier evidencia relevante para una evaluación objetiva de la situación. Las pruebas y evidencias para considerar incluyen, pero no se limitan a:



	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página:15 de 21

- 10.4.1 Testimonios verbales o escritos.
- 10.4.2 Dictámenes médicos.
- 10.4.3 Conversaciones registradas en medios digitales, como chats o correos electrónicos.
- 10.4.4 Grabaciones de audio.
- 10.4.5 Elementos gráficos o audiovisuales.
- 10.4.6 Cualquier otra que evidencie conductas consideradas como acoso sexual laboral y/o discriminación dentro de este protocolo o en las leyes aplicables.

Es importante destacar que no será preciso que existan evidencias materiales de las conductas de discriminación y acoso sexual para activar los procedimientos ante estos casos, sino que se convierten en un complemento para el proceso investigativo y disciplinario a iniciar.

**10.5 Descripción de los hechos por parte de la víctima:** La víctima podrá exponer los hechos que ha experimentado ante el Comité de Convivencia, el cual garantizará un ambiente de escucha comprensiva y empática. La declaración será considerada de manera primordial, tomando en cuenta la naturaleza traumática de la discriminación, acoso laboral o sexual. Se reconoce que es común que en distintas ocasiones pueda haber variaciones o inconsistencias en el relato, por lo que se debe procurar que se declare únicamente lo necesario en tiempo y forma, asegurando su protección y evitando revictimización. Esta declaración será registrada y documentada por Gestión Humana, garantizando la protección de la identidad de la víctima y la confidencialidad de la información.

**10.6 Verificación de evidencias y pruebas:** El Comité de Convivencia Laboral solicitará a las personas involucradas en la queja que proporcionen su versión de los hechos, permitiendo así obtener una perspectiva completa de la situación.

Se garantizará la confidencialidad y se tomarán medidas para evitar represalias contra cualquier persona involucrada. Adicionalmente, se proporcionará respaldo y seguimiento a la persona que haya presentado la queja de discriminación, acoso laboral o sexual, así como a la persona sujeta del mismo. Este respaldo puede abarcar asesoramiento legal, atención psicológica o médica, y seguimiento para asegurar que no se produzcan represalias como consecuencia de la queja.

En caso de que la persona involucrada en la queja sea un tercero externo a la empresa, se le informará sobre el proceso y se le invitará a colaborar en la investigación, respetando siempre su derecho a la confidencialidad y a no ser objeto de represalias. Todas las pruebas y evidencias recopiladas serán registradas y almacenadas, garantizando su integridad y disponibilidad para futuras consultas.

**10.7 Tipificación del caso:** En esta instancia, el Comité de Convivencia Laboral desarrollará un informe teniendo en cuenta las pruebas y evidencias presentadas. Este informe presentará



los resultados del análisis del caso considerando los principios dispuestos en este protocolo para emitir el concepto sobre la naturaleza de la conducta.

Para este procedimiento, el Comité de Convivencia Laboral deberá tener en cuenta las pautas para el análisis de casos de acoso sexual laboral/discriminación. También se recomienda acudir a personas expertas en temas relacionados con violencias basadas en género y discriminación para esclarecer las dudas que puedan surgir y dar lineamientos para la comprensión de la conducta presentada.

Es importante aclarar que los conceptos emitidos por el Comité de Convivencia Laboral en cuanto a los casos se constituyen como (1) recomendación para las sanciones disciplinarias a las que haya lugar dentro de la empresa de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y

(2) reporte ante las autoridades locales, pero no corresponden a una decisión jurisdiccional sobre si la conducta se constituye o no como acoso sexual, pues esta es competencia de las autoridades judiciales.

**10.8 Graduación de gravedad y asociación sancionatoria:** La graduación de la gravedad de las conductas de acoso sexual laboral y la determinación de las sanciones correspondientes se realizará de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, teniendo en cuenta la naturaleza, modalidad, gravedad y reiteración de la conducta, así como las condiciones particulares de la víctima y del entorno laboral.

**10.9 Presentación del informe del caso:** El informe del caso de acoso sexual laboral/discriminación analizada será remitido simultáneamente a:


a. El área de Gestión Humana: De acuerdo con las recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral, el área de Gestión Humana definirá la procedencia de la apertura del proceso disciplinario, y si dicha conducta es considerada como falta grave. Adicionalmente, proporcionará los mecanismos para garantizar la protección de los derechos de la víctima.

En conjunto con la Gerencia de la empresa, podrán poner la situación en conocimiento de las autoridades competentes, para que se surtan los procedimientos legales que correspondan y se dé el acompañamiento necesario a la víctima (médico, jurídico, psicológico, etc.) y se direcciona para atención psicológica o médica con la EPS y la ARL.

**10.10 Sanción y plan de acción:** De acuerdo con el Reglamento de Trabajo, si las autoridades legales competentes consideran que se constituyó un caso de acoso sexual laboral/discriminación, la conducta denunciada será considerada como una falta grave y se dará por terminado el contrato de trabajo con justa causa del acosador.

A partir de las directrices del área de Gestión Humana, se establecerán planes de



	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página: 17 de 21

acción con medidas concretas y específicas para abordar la situación de discriminación y acoso sexual laboral. Estos planes podrán incluir, además de las acciones disciplinarias correspondientes a las faltas graves, capacitaciones, cambios en los cargos o la estructura organizacional, acompañamiento constante (médico, jurídico, psicológico, etc.) para la víctima, entre otras acciones, según sea necesario.

**10.11 Seguimiento por seis (6) meses:** Se realizará un seguimiento continuo durante seis (6) meses, contados a partir de la presentación del informe del caso, para verificar la efectividad de las medidas adoptadas y asegurar que no se produzcan repeticiones de la conducta de discriminación o de acoso sexual laboral.

Se brindará apoyo a la víctima durante este período y se tomarán medidas adicionales, si es necesario para garantizar su seguridad y bienestar.

## **11. Pautas para el análisis de denuncias de acoso sexual laboral y de violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+.**

**11.1** Se priorizarán los casos en los que exista denuncia penal por violencia sexual o violencia basada en género, para evitar un perjuicio irremediable.

**11.2** Para valorar las pruebas, se debe evitar cualquier estereotipo o prejuicio de género y considerar las situaciones de desventaja provocadas por los estereotipos o relaciones de poder que surgen basadas en el género o cualquier otro rasgo identitario de la víctima.

**11.3** La declaración de la víctima se valorará de manera preponderante, teniendo en cuenta la naturaleza traumática del acoso sexual/discriminación.

**11.4** Se debe considerar el contexto de la víctima de manera interseccional, es decir, teniendo en cuenta su identidad de género, orientación sexual, expresión de género, identidad étnica- racial, edad, condición económica, condición social, pertenencia a grupos históricamente discriminados, situación laboral, forma de contratación, entre otros.

**11.5** Se deben valorar los antecedentes de la persona denunciada, como quejas y denuncias previas en su contra.

**11.6** Debido a la naturaleza de los asuntos de acoso sexual y faltas graves de discriminación, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

## **12. Medidas de protección para las víctimas.**

La empresa se compromete a implementar medidas de protección inmediatas y efectivas para salvaguardar la integridad y el bienestar de la persona que presenta una queja o denuncia por discriminación o acoso sexual laboral.

Estas medidas buscan garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso, así como prevenir la revictimización, estableciéndose de acuerdo con el caso y a las necesidades suscitadas.

- **Medidas de Protección:**

- **Ruta de Atención Inmediata:** Se activará de inmediato la ruta de atención establecida para la protección de los derechos de la víctima, brindando apoyo psicológico, legal y social, así como orientación y asesoramiento jurídico para que conozca sus derechos y pueda tomar decisiones informadas sobre el proceso de denuncia y las acciones legales disponibles.

- **Vigilancia y Acompañamiento:** Se asignarán medidas de vigilancia o acompañamiento a la víctima si se considera necesario para garantizar su protección.


- **Protección del Buen Nombre:** La empresa implementará mecanismos para proteger la reputación y el buen nombre de la víctima, evitando cualquier tipo de estigmatización o represalia.

- **Rotación o Cambio de Lugar:** Se podrá rotar, separar o cambiar de lugar al presunto agresor o a la víctima, siempre que esta última lo solicite, para evitar el contacto entre ambos y garantizar un ambiente laboral seguro. Se evaluará la posibilidad de redistribuir la jornada laboral de la víctima o del presunto agresor para minimizar el contacto entre ambos.

- **Otras Medidas Necesarias:** La empresa implementará cualquier otra medida que se considere necesaria para garantizar los derechos de la víctima, su bienestar emocional y la no repetición de los hechos.

- **Principios Fundamentales:** Es importante destacar que ninguna de las medidas de protección implementadas podrá desmejorar la situación laboral o contractual de la víctima.



	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Código: LMA-GAF-PL1
		Versión: 1
		Fecha: 02/11/2024
		Página: 19 de 21

### 13. Adopción y divulgación.

La empresa **MIGAN CAPITAL SAS**, adopta esta política como un compromiso firme en la prevención y eliminación de la discriminación, el acoso sexual laboral y la protección de los derechos humanos del personal dentro del ámbito laboral, siendo una declaración de compromiso, por ello, se comunicará de manera clara y pública a todos los trabajadores de la empresa, a través de los canales de comunicación interna, para que estén informados sobre su existencia y contenido.

La divulgación se llevará a cabo de manera accesible para todo el personal y se realizarán actualizaciones cuando surjan nuevas situaciones o haya cambios en la legislación o en las políticas de la empresa.

### 14. Vigencia.

La presente política empezará a regir a partir de su firma y divulgación.

  
**MIRYAM DEL SOCORRO GIRALDO GOMEZ**  
 Representante Legal

